Dal 30 novembre u.s. ci stiamo trovando di fronte a una serie di atteggiamenti con pochi precedenti nella storia delle nostre relazioni sindacali in Zurich, caratterizzate fino a quel momento da tanti confronti spesso difficili, aspri e dai toni forti, ma con la volontà comune di discutere per trovare soluzioni nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori.

Negli ultimi 15 giorni qualcosa è cambiato in modo radicale: una volta ultimati gli incontri sindacali di approfondimento con HR rispetto alle varie tematiche connesse al "modello di lavoro ibrido", e nonostante la disponibilità da parte delle scriventi RSA a proseguire dal 10 dicembre u.s. il confronto, l'Azienda non ha mai risposto alla nostra richiesta di incontro per iniziare la vera e propria trattativa.

Questi sono i fatti, per cui ci sentiamo di rispedire al mittente la polemica aziendale, davvero sterile e strumentale, rispetto alle date degli incontri proposti pubblicamente alle RSA: normalmente, se si vuole discutere davvero, ci si accorda trovando una giornata che vada bene ad entrambe le Parti; il problema non è sicuramente relativo alle date.

Ci pare invece evidente che qualcosa sia andato storto nei piani aziendali: ci troviamo infatti catapultati in un'altra fase, nella quale HR sembra orientata a convincere le lavoratrici e i lavoratori della bontà del suo "modello" di lavoro, anziché intavolare una vera trattativa con le RSA. Il "modello ibrido di lavoro", per come stiamo percependo il comportamento dell'Azienda, non può né deve essere messo in discussione, ma accettato tale e quale, anche per una questione di tempistica (la "stella polare", a nostro avviso, che guida il progetto).

Il cambio repentino di strategia dell'Azienda sembra orientato a fare sottoscrivere accordi individuali alle lavoratrici e ai lavoratori, senza però la tutela dell'accordo quadro sottoscritto a livello sindacale. Sintomatica, da questo punto di vista, è la creazione, nel bel mezzo di quello che dovrebbe essere un confronto sindacale, di una sorta di Call Center di HR per rispondere alle domande e l'invio delle slides: non si era mai visto nulla del genere.

Nonostante tutto questo, HR continua ad accusarci, addirittura circa i "toni polemici" dei nostri comunicati, confondendo volutamente gli effetti delle loro azioni con le cause. Dovremmo forse ringraziare l'Azienda per il suo atteggiamento paternalistico e peloso, al limite del comportamento antisindacale, manifestato anche alla riunione "Claims" di ieri? No, non lo faremo. Noi vogliamo solo trattare e vogliamo farlo senza contingentare i tempi della discussione.

È di queste ore il via libera del Governo alla proroga dello stato di emergenza al 31 marzo, che permetterebbe all'Azienda di continuare con l'attuale modalità di lavoro in piena sicurezza, consentendo, nel frattempo, di riportare la discussione sul nuovo "modello" nella sede opportuna (il tavolo sindacale) e con i tempi congrui. Perché non lo si vuole fare?

Si continua a parlare di leadership nel settore, ma non è imputabile alle Organizzazioni Sindacali il "presunto ritardo" nel definire il modello. Mentre negli altri Gruppi, prendendosi tutto il tempo necessario, le Parti discutevano a proposito dello smart working da adottare al termine dello stato di emergenza (quindi soluzioni ancora in fieri…), Zurich apriva, invece,

procedure sindacali per inseguire scorciatoie che si sono rivelate senza uscita, così come è accaduto quest'estate.

Entrando, ora, nel merito del "modello", nell'ultimo comunicato vi avevamo anticipato quali erano alcuni dei punti più critici che abbiamo ravvisato. Non avendo la possibilità di interloquire con l'Azienda, ci sembra a questo punto opportuno provare a condividerli attraverso questa inedita modalità:

DIRITTO ALLA "DISCONNESSIONE": L'azienda ha sostanzialmente confermato quanto avevamo già scritto. La proposta aziendale determina un orario (le 18.30) fino al quale va garantita (venerdì compreso) la connessione ai dispositivi aziendali (lo hanno scritto chiaramente) ed il relativo obbligo "a partecipare a call conference e/o riunioni e a rispondere a email e/o telefonate".

Anziché un diritto alla disconnessione, ci sembra di intravedere una sorta di reperibilità obbligatoria (ovviamente non retribuita) per tutte/i fino alle 18.30.

OGGI COME FUNZIONA: Gli accordi del 29 marzo 2018 e successivi garantiscono il diritto alla disconnessione – spegnendo gli strumenti aziendali di lavoro – dal momento in cui termina la propria giornata lavorativa, che ciascuno stabilisce con la massima autonomia all'interno dell'orario di lavoro contrattuale e con la flessibilità prevista nel CIA. Il diritto a spegnere il cellulare è sancito anche all'interno della propria pausa pranzo.

FASCE DI COMPRESENZA: Sono previste "fasce di orario rigido" dalle 10.30 alle 16.30 (dal lunedì a giovedì) e 3 ore di compresenza tra le 7.45 e le 15.00 il venerdì "in accordo con il responsabile" (non è dato sapere come si coniugano gli accordi individuali con il responsabile con il tema della compresenza, chiameremo il call center per saperlo…) per un totale di 23 ore. Rispetto a questo tema stiamo assistendo ad un vero e proprio "balletto". La proposta illustrata inizialmente alle RSA prevedeva una compresenza dal lunedì al giovedì dalle 10.00 alle 16.00 e il venerdì dalle 10.00 alle 13.00. Evidentemente da allora c'è stato, a pensare bene, un ripensamento da parte dell'Azienda. Nemmeno si comprende, inoltre, come si concilia la fine della fascia rigida di compresenza (16.30) con l'inizio del presunto "diritto alla disconnessione" (18.30), anche e soprattutto per le giornate in presenza, per non parlare del venerdì (15.00). Va anche detto che la normativa prevederebbe che il lavoro agile si svolga "senza precisi vincoli di orario…omissis… entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva" (art. 18, comma 1, legge 81/2017).

OGGI COME FUNZIONA: Così come chiaramente riportato nell'accordo del 29 marzo 2018, non sono previste fasce orarie di compresenza e, pertanto, la flessibilità è massima. Tale accordo, tra l'altro, norma esclusivamente le giornate di lavoro in modalità agile e non prevede, inoltre, alcun tipo di orario di lavoro minimo per la giornata del venerdì, fatto salvo quello previsto tra la fine della flessibilità in ingresso e l'inizio della flessibilità in uscita. Le fasce di compresenza non permetteranno più di disporre della flessibilità tipica dello smart working durante l'orario di lavoro, prevista all'interno dell'accordo stesso (banalmente, se va garantita la compresenza non è possibile "staccarsi", ad esempio, per andare a prendere il bambino a scuola e poi ricominciare a lavorare, come accade oggi).

PAUSA PRANZO: È prevista, di default, una pausa pranzo di un'ora durante la fascia di compresenza. Di conseguenza, anche qualora la pausa pranzo fosse solo di mezz'ora (come capita molto spesso) il computo delle ore lavorate in compresenza non cambierebbe. Verrebbe meno il meccanismo contrattuale del cosiddetto "recupero" e la mezz'ora

recuperata nella pausa pranzo non verrebbe presa in considerazione nei conteggi dell'orario di lavoro.

OGGI COME FUNZIONA: Il contratto integrativo prevede una pausa pranzo flessibile di una durata che varia da mezz'ora ad un'ora e mezza di tempo, da effettuarsi tra le 12.15 e le 14.15.

RIENTRO IN PRESENZA: L'Azienda prevede che il responsabile potrà richiamare in sede il lavoratore "per esigenze organizzative contingenti e non preventivabili" con un preavviso di almeno 24 ore. Così come precedentemente scritto, ci pare che il preavviso previsto non vada nella direzione di facilitare la possibilità di effettuare la propria prestazione lavorativa in località distanti dalla propria sede di lavoro (opportunità, in teoria, insita nel modello su base quadrimestrale 60% da remoto, 40% in presenza, ma resa difficilmente "esigibile").

OGGI COME FUNZIONA: L'accordo sullo smart working vigente prevede un preavviso di 48 ore. Nonostante l'attuale sistema sia costruito sulla base di un massimo di 2 giorni alla settimana e, quindi, nei fatti, determini l'impossibilità a lavorare per settimane intere lontano dalla propria sede, la tempistica prevista è comunque maggiore. In un modello su base quadrimestrale, che riteniamo sicuramente molto interessante e condivisibile, si dovrebbe avere il coraggio di aumentare il preavviso, non diminuirlo, per permettere con meno incertezza alle lavoratrici e ai lavoratori che vogliono aderire di lavorare lontano da casa senza assilli (soprattutto quando i rapporti con i propri responsabili, e dei responsabili con i dirigenti, non sono così sereni…).

ELIMINAZIONE "CONTROLLI AMMINISTRATIVI": L'Azienda prevede di passare ad un sistema di flessibilità su base settimanale, con l'eliminazione delle timbrature a prescindere dall'adesione o meno al "modello". Verrebbe meno quanto stabilito nel "Regolamento orario di lavoro" del Contratto Integrativo Aziendale, con il conseguente superamento del monte ore su base mensile (+8/-8) e la cancellazione dell'istituto dei permessi PR40 (legato alla flessibilità del monte ore stesso). Tali modifiche si configurerebbero, di conseguenza, come una deroga a quanto previsto nel CIA. Si va dunque verso un modello di lavoro ad obiettivi, come più volte confermato dall'Azienda, nel quale il rispetto dell'orario contrattuale rischia di essere fortemente compromesso dai carichi di lavoro e dalle mancate sostituzioni delle colleghe ed i colleghi che escono dall'Azienda: gli obiettivi individuali difficilmente saranno concordati tra i Responsabili ed i Collaboratori, tra i Manager e i Responsabili, come quasi sempre avviene anche all'interno del processo di valutazione "MyPDC".

OGGI COME FUNZIONA: Le previsioni contrattuali, legate all'accordo sullo smart working del 29 marzo 2018, salvaguardano quanto previsto in materia di orario di lavoro nel CCNL e nel CIA. Prima della pandemia, i colleghi che non avevano aderito allo smart working o che volevano recedere dall'accordo prestavano la propria attività secondo quanto stabilito dal famoso "Regolamento orario di lavoro" contrattuale, così come gli "smartworkers" nei giorni di presenza in ufficio.

Abbiamo elencato solo alcuni dei temi più controversi e peggiorativi previsti all'interno del nuovo "modello di lavoro ibrido" che andrebbero quantomeno discussi in modo approfondito al tavolo sindacale. Speriamo di essere riusciti a far emergere in modo sufficientemente chiaro quale sia la profonda differenza rispetto alle "regole" che hanno funzionato egregiamente fino ad oggi (risultate indispensabili anche in pandemia, ovviamente al netto degli istituti difficilmente applicabili).

Un "modello di lavoro ibrido" (anche i termini utilizzati hanno la loro importanza) che l'Azienda vuole applicare a tutte le

lavoratrici e tutti i lavoratori, a prescindere dall'adesione o meno allo smart working: riteniamo che anche questo sia un altro tema di importanza fondamentale, da discutere in modo approfondito.

In tutti gli accordi, in categoria e non solo, così come stabilito dalla già citata legge 81/2017, vengono disciplinate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori che intendano aderire, in modo volontario, alla modalità di lavoro agile, esattamente come abbiamo fatto a suo tempo nell'accordo collettivo del 29 marzo 2018; in Zurich, invece, la proposta è di natura diversa e va ben oltre al contesto legato alle previsioni di legge e alle "Linee Guida" sullo smart working sottoscritte tra le Parti Sociali in categoria: va quindi valutata con maggior attenzione.

Altro tema che non abbiamo ancora citato è quello economico: come sapete, HR ha proposto un contributo forfettario di 120 euro all'anno, sotto forma di welfare, esclusivamente a chi aderisce al "modello". Una proposta che pensiamo si possa commentare da sola, anche alla luce dei risultati eccezionali, anche in termini di produttività e risparmio dei costi, raggiunti dall'Azienda negli ultimi anni…

L'Azienda ha comunicato, inoltre, che nella sede di Milano non sarà più attivo un servizio mensa, così come avvenuto durante il recente periodo di apertura della sede su base volontaria.

Al di là delle valutazioni rispetto a questa decisione, ormai prevista da anni e solo accelerata dalla pandemia, come puntualmente denunciato a suo tempo dalle RSA, necessita dare seguito, senza tentennamenti, a quanto disposto dall'articolo 25 del Contratto Integrativo Aziendale, che prevedere l'erogazione di un buono pasto di euro 10,50, anziché gli attuali euro 8,50, così come per le colleghe ed i colleghi delle sedi esterne senza mensa.

In ultimo, speriamo, di cuore, che abbiate avuto il tempo necessario e la pazienza per leggere le nostre considerazioni, ovviamente da non ritenersi in alcun modo esaustive e da valutare nell'insieme. In altri tempi avremmo già organizzato un'assemblea generale delle lavoratrici e dei lavoratori ma, stante il periodo, non possiamo garantire l'adeguata riservatezza che una sede protetta come quella meriterebbe.

Il nostro obiettivo, lo ribadiamo fino a stancarci, rimane e rimarrà sempre quello che abbiamo evidenziato fin dal primo nostro comunicato: tutelare le lavoratrici e i lavoratori con un accordo collettivo, l'elemento imprescindibile i cui contenuti dovranno essere il presupposto per gli accordi individuali di smart working previsti dalla normativa vigente.

Milano, 15 dicembre 2021

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI FIRST CISL – FISAC CGIL – FNA